Deutscher Bundestag **Drucksache 17/5030**

17. Wahlperiode 15. 03. 2011

Antwort

der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Maria Klein-Schmeink, Markus Kurth, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Drucksache 17/4922 –

Alterns- und altersgerechte Arbeitsbedingungen

Vorbemerkung der Fragesteller

Das Thema „alterns- und altersgerechte Arbeitsbedingungen“ gewinnt mit dem Beginn der stufenweisen Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 ab 2012 eine immer größere Relevanz. Für die sozialverträgliche Einführung der Rente mit 67 ist es unabdingbar, dass die Betriebe alterns- und altersgerechte Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen schaffen, damit die Beschäftigten physisch und psychisch in der Lage sind, länger zu arbeiten. Sorgt die Politik nicht für die richtigen Rahmenbedingungen und werden die Betriebe dieser Herausforderung nicht gerecht, wird die Rente mit 67 zur Rentenkürzung durch die Hintertür.

Unter den heutigen Arbeitsbedingungen aber ist es für viele Menschen kaum vorstellbar bis zum 65. Lebensjahr zu arbeiten, geschweige denn bis 67. Die Arbeitsbedingungen von vielen Beschäftigten führen zu ausgeprägten gesundheitlichen Belastungen, die eine längere Lebensarbeitszeit erschweren. Steigende mentale Belastungen durch erhöhte Verantwortung, geringe Einflussnahme auf die Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalte, einseitige körperliche Beanspruchung ohne ausreichende Ruhepausen und Entlastungsmöglichkeiten sowie Stress, Verunsicherung und Entwertung des eigenen Arbeitsvermögens durch lange Phasen von atypischen und prekären Beschäftigungsverhältnissen sind häufige Ursachen. Eine Politik, die die Herausforderung der Alterung bewältigen muss und die von den Beschäftigten eine längere Lebensarbeitszeit als in den letzten zwanzig Jahren erwartet, muss auch die Voraussetzungen dafür schaffen und darf den erhöhten Verschleiß von Beschäftigten nicht weiterhin in Kauf nehmen.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Die Bundesregierung hat im November 2010 den Bericht „Aufbruch in die altersgerechte Arbeitswelt“ vorgelegt. Neben der Darstellung der wirtschaftlichen und sozialen Lage sowie der Arbeitsmarktlage älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird in dem Bericht das Thema „Gestaltung des Arbeitslebens“

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 11. März 2011 übermittelt.
Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

in einem eigenen Kapitel aufgegriffen. Der Bericht enthält zahlreiche Ansätze und Aktivitäten, die bereits von Seiten der Bundesregierung und von anderen gesellschaftlichen Gruppen, insbesondere der Sozialpartner, eingeleitet worden sind. Darüber hinaus werden insbesondere Instrumente und Maßnahmen zugunsten einer alterns- und altersgerechte Arbeit ausführlich dargestellt und Handlungsbedarfe im Hinblick auf personalpolitische Maßnahmen, Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation aufgezeigt.

Allgemeine Fragen zu alterns- und altersgerechten Arbeitsbedingungen

1. Wie definiert die Bundesregierung alterns- und altersgerechte Arbeitsbedingungen?

Als altersgerecht wird eine Arbeit bezeichnet, die sich an den spezifischen Fähigkeiten und Bedürfnissen der jeweiligen beschäftigen Altersgruppen orientiert. Hierunter fallen z. B. der besondere Schutz von Jugendlichen bei Schicht- und Nachtarbeit, besondere ergonomische Hilfestellungen bei altersbedingten Einschränkungen oder besondere Arbeitszeitgestaltungen (z. B. Schichtarbeitsmodelle für Ältere).

Als alternsgerecht wird eine Arbeitsorganisation bezeichnet, der ein umfassendes und auf den gesamten Alterungsprozess aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezogenes Konzept zugrunde liegt. Dies berücksichtigt z. B. Weiterbildungsbedürfnisse und -notwendigkeiten, alter(n)sgerechte Laufbahngestaltung, Gesundheitsschutz, Verhältnisprävention und gesundheitsgerechte Verhaltensweisen. Es verbindet die Leistungspotenziale, die Stärken und Schwächen aller Beschäftigtengruppen, ihren (voraussichtlichen) Alterungsprozess im Betrieb und ist auf die Altersstruktur der gesamten Belegschaft abgestimmt. Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit müssen auf die Kriterien Schädigungsfreiheit, Ausführbarkeit, Erträglichkeit und Beeinträchtigungsfreiheit ausgerichtet sein. Zu den Gestaltungsfeldern zählen:

- Ganzheitlichkeit der Aufgaben,
- Anforderungsvielfalt,
- Möglichkeiten der sozialen Interaktion,
- Autonomie,
- Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten,
- Sinnhaftigkeit der Arbeit,
- Arbeitsorganisation.

2. Wie interpretiert die Bundesregierung die Begriffsbestimmung im § 2 Absatz 1 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) „Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit“?

Für den Begriff der „menschengerechten Gestaltung der Arbeit“ gibt es keine Legaldefinition. Die Bundesregierung legt dem Begriff ein weites Verständnis zugrunde. Sie versteht darunter alle wirksamen und praxiserprobten Arbeitsschutzmaßnahmen, die geeignet sind, die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und zu fördern. Neben den Instrumenten des klassischen Arbeitsschutzes zur Verhütung von Unfällen, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sind Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit ganzheitlich auf den Gesundheitsschutz des Individuums im Arbeitsleben gerichtet und nehmen sowohl die physischen als auch die psychischen Belastungen und Beanspruchungen der Beschäftigten umfassend in den Blick. Insbeson-

dere geht es darum, die „weichen“ Arbeitsschutzfaktoren einzubeziehen z. B. durch Reduzierung gesundheitsschädlicher Auswirkungen bei eintöniger Arbeit oder bei maschinenbestimmten Arbeitsintervallen. Auch die Rücksichtnahme auf individuelle Belastungsgrenzen gehört in diesen Zusammenhang.

3. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass das ArbSchG den notwendigen Arbeitsschutzbestimmungen für Männer und Frauen gleichermaßen gerecht wird?

   Wenn ja, in welchen Branchen und in welchen Berufen und Tätigkeitsfeldern?

   Wenn nein, warum nicht?

Die Bundesregierung sieht keinen Anlass dafür, im Arbeitsschutzgesetz geschlechtsspezifisch oder nach Branchen zu differenzieren. Das deutsche Arbeitsschutzrecht basiert auf dem europäischen Rechtsgefüge. Die europäischen Arbeitsschutzrichtlinien haben einen weit gefassten Anwendungsbereich und sind nicht branchenorientiert gefasst. Für Frauen und Männer gelten danach gleichermaßen die im Einzelfall jeweils erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten.

4. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass die Arbeitsbedingungen in der Bundesrepublik in der Mehrzahl alterns- und altersgerecht ausgestaltet sind?

   Wenn ja, in welchen Branchen?

   Wenn nein, warum nicht?

5. Wie groß ist nach Kenntnis der Bundesregierung der Anteil der Arbeitsplätze, die nicht alterns- und altersgerecht ausgestattet sind?

   Und welche Schlussfolgerungen zieht die Bundesregierung daraus?

Die Fragen 4 und 5 werden gemeinsam beantwortet.

Der Bundesregierung liegen keine umfassenden Kenntnisse über die Anzahl der alters- und alternsgerecht ausgestalteten Arbeitsplätze vor. Für die Gestaltung von alters- und alternsgerecht ausgestalteter Arbeitsplätze bedarf es unterschiedlicher Maßnahmen, die von den spezifischen Bedingungen und Anforderungen der Betriebe, der Größe und Branche sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den jeweiligen Tätigkeiten abhängig sind.

Aufgrund des demografischen Wandels wird der Bedarf an älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern steigen. Die Arbeitsplätze müssen künftig stärker als bisher an die Möglichkeiten und Bedürfnisse aller Altersgruppen ausgerichtet werden. Wichtig ist ein Mix aus Maßnahmen einer nachhaltigen Personalpolitik, betrieblicher Gesundheitsförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie einer lebenslangen Qualifizierung und Weiterbildung.

Im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit werden Beispiele guter Praxis zusammengestellt (www.inqa.de/Inqa/Navigation/gute-praxis.html). Diese zeigen, dass es bereits eine Vielzahl von Unternehmen gibt, die den erforderlichen Handlungsbedarf erkannt haben und ihre Arbeitsplätze entsprechend ausrichten.

6. Welche psychischen und physischen Belastungen im Erwerbsleben erachtet die Bundesregierung als nicht vereinbar mit alterns- und altersgerechten Arbeitsbedingungen?

Es kann keine pauschale Zuordnung vorgenommen werden. Belastungen sind nicht per se negativ zu bewerten. Sie können auch aktivierende, entwicklungsförderliche und damit positive Effekte bewirken. Bezüglich der Wirkungen kommt es entscheidend darauf an, wie sich die Arbeitsbelastungen im Verhältnis zu den Bewältigungsmöglichkeiten bzw. „Ressourcen" in und außerhalb der Arbeit darstellen. Generell gilt, dass Gesundheitsrisiken durch Fehlbelastungen vermieden werden müssen.

7. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass das ArbSchG, die Arbeitsstättenverordnung und die Bildschirmarbeitsverordnung in ihrer jetzigen Form ausreichend sicherstellen, dass die Arbeitsplätze alterns- und altersgerecht gestaltet sind?

   Wenn ja, warum?

   Und wenn nein, welche Maßnahmen sind erforderlich, und welche Maßnahmen werden von der Bundesregierung angestrebt?

Ältere Beschäftigte sind neben anderen Personengruppen eine wichtige Zielgruppe im Arbeitsschutz. Im Arbeitsschutzgesetz und seinen Verordnungen hat der Gesetzgeber für den betrieblichen Arbeitsschutz wirksame rechtliche Grundlagen geschaffen, die alle Beschäftigten schützen und auch den Gesundheitsschutz älterer Beschäftigter sicherstellen. Das Arbeitsschutzgesetz hält den Arbeitgeber ausdrücklich dazu an, die Belange besonders schutzbedürftiger Beschäftigtengruppen im betrieblichen Arbeitsschutz zu berücksichtigen. Dieser Handlungsauftrag kommt auch den älteren Beschäftigten zugute. Das wichtigste Instrument des Arbeitsschutzes im Betrieb ist die Gefährdungsbeurteilung. Nach § 5 ArbSchG muss der Arbeitgeber bei Neueinrichtungen oder wesentlichen Veränderungen von Arbeitsplätzen eine Beurteilung der Gefährdungen bei der Arbeit in seinem Betrieb vornehmen, die erforderlichen Schutzmaßnahmen umsetzen und auf ihre Wirksamkeit überprüfen. Dazu gehört auch die Beachtung altersspezifischer Besonderheiten.

8. In welchen 20 Berufen und Tätigkeitsfeldern ist die Erwerbsbeteiligung Älterer am geringsten (bitte differenziert nach Geschlecht) und warum?

Eine Aufgliederung der Erwerbsbeteiligung Älterer nach Berufsfeldern ist primär von der allgemeinen Arbeitsmarktstruktur geprägt. Bei insgesamt nur relativ selten ausgeübten Berufen ist auch bei Älteren die Erwerbsbeteiligung regelmäßig gering. Nachrangig wirken sich der wirtschaftliche Strukturwandel, geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten und berufsabhängige Erwerbsdauern aus. Die Erwerbsbeteiligung Älterer in verschiedenen Berufsfeldern ist mithin wenig geeignet, um auf altersgerechte Arbeitsbedingungen zu schließen. Folgende Tabelle gibt die Erwerbsbeteiligung Älterer in denjenigen 20 von insgesamt 85 Berufsbereichen wieder, in denen die Erwerbsbeteiligung Älterer am geringsten ist. Angegeben sind die Anteile der Erwerbspersonen in einzelnen Berufsbereichen an der gleichaltrigen Bevölkerung. Bei einer nach Geschlechtern differenzierten Darstellung ergeben sich stets Erwerbsquoten von weniger als 0,1 Prozent, so dass auf diese verzichtet wurde.

Zusammensetzung von Erwerbsquoten nach Berufen: Ältere zwischen 55 und 64 Jahren und insgesamt

Berufsbereich	20 bis 64 Jahre	55 bis 64 Jahre
Insgesamt	80,2 Prozent	60,7 Prozent
Baustoffhersteller/Baustoffherstellerinnen	< 0,1 Prozent	< 0,1 Prozent
Spinnberufe	< 0,1 Prozent	< 0,1 Prozent
Textilveredler/Textilveredlerinnen	< 0,1 Prozent	< 0,1 Prozent
Mithelfende Familienangehörige außerhalb der Landwirtschaft a. n. g.	< 0,1 Prozent	< 0,1 Prozent
Mineralgewinner, -aufbereiter	< 0,1 Prozent	< 0,1 Prozent
Keramiker/Keramikerinnen	< 0,1 Prozent	< 0,1 Prozent
Berufe in der Textilherstellung	< 0,1 Prozent	< 0,1 Prozent
Berufe in der Glasherstellung und -bearbeitung	< 0,1 Prozent	< 0,1 Prozent
Berufe in der Getränke-, Genußmittelherstellung	< 0,1 Prozent	< 0,1 Prozent
Steinbearbeiter/Steinbearbeiterinnen	< 0,1 Prozent	< 0,1 Prozent
Berufe in der Lederherstellung, Leder- und Fellverarbeitung	0,1 Prozent	< 0,1 Prozent
Papierherstellungs-, Papierverarbeitungsberufe	0,1 Prozent	< 0,1 Prozent
Berufe in der Hütten- und Halbzeugindustrie	0,1 Prozent	< 0,1 Prozent
Berufe in der Metalloberflächenveredlung und Metallvergütung	0,1 Prozent	0,1 Prozent
Berufe in der Holzbearbeitung, Holz- und Flechtwarenherstellung	0,1 Prozent	0,1 Prozent
Berufe in der spanlosen Metallverformung	0,1 Prozent	0,1 Prozent
Bergleute	0,1 Prozent	0,1 Prozent
Gießereiberufe	0,1 Prozent	0,1 Prozent
Übrige Ernährungsberufe	0,1 Prozent	0,1 Prozent
Maschineneinrichter/ Maschineneinrichterinnen, a. n. g.	0,1 Prozent	0,1 Prozent

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus.

9. In welchen Berufen wird die Erwerbsminderungsrente am häufigsten in Anspruch genommen, und wie verteilt sich die Inanspruchnahme auf die Geschlechter (bitte auch differenziert nach Gründen für die Erwerbsminderung)?

Nach der Statistik der Deutschen Rentenversicherung für das Jahr 2009 gab es im Rentenzugang insgesamt 173 028 Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit. Davon entfielen 92 326 auf Männer und 80 702 auf Frauen. Für 135 347 dieser Renten sind Angaben zu den Berufen (Berufsgruppen) der Versicherten vor dem Rentenbeginn vorhanden. Der nachfolgenden Tabelle können die zehn häufigsten Berufe nach Geschlecht getrennt entnommen werden.

Inanspruchnahme der Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit in ausgewählten Berufsgruppen im Jahre 2009

Berufsgruppe	Männer und Frauen	Männer	Frauen
Insgesamt	173 028	92 326	80 702
darunter:			
Bürofachkräfte, allgemein	12 278	3 269	9 009
Raum-, Hausratreiniger	8 786	1 369	7 417
Verkäufer	8 426	1 691	6 735
Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	7 021	4 985	2 036
Kraftfahrzeugführer, allgemein	6 343	5 853	490
Lager-, Transportarbeiter	4 980	3 501	1 479
Köche	3 233	1 036	2 197
Sozialarbeiter, Altenpfleger, Sozialpfleger, sonstige	3 176	552	2 624
Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	3 094	321	2 773
Pförtner, Hauswarte	2 211	1 887	324

Quelle: Statistik der Deutschen Rentenversicherung

Die Differenzierung nach Gründen (Erstdiagnosen) für die verminderte Erwerbsfähigkeit liegen in der Kombination mit den Berufsgruppen nicht vor.

10. Wie bewertet die Bundesregierung die Ergebnisse des Forschungsschwerpunkts „Altersgerechte Arbeitsbedingungen“?

Zwischen Januar 2007 und August 2009 förderte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) drei Projekte im Förderschwerpunkt „Altersgerechte Arbeitsbedingungen“:

- „Gabi – Gestaltung altersgerechter Arbeitsbedingungen in Krankenhaus und Altenheim“,
- „LagO – Länger arbeiten in gesunden Organisationen“ und
- „MiaA – Menschen in altersgerechter Arbeitskultur“.

Die Projekte befassten sich mit der konkreten Entwicklung und Umsetzung von praxistauglichen Instrumenten zur Bewältigung des demografischen Wandels in Unternehmen. Insgesamt hat sich gezeigt, dass junge wie ältere Beschäftigte gute Arbeitsgestaltung mit Motivation und Produktivität belohnen. So tragen Faktoren wie Spaß an der Arbeit, weniger körperliche und seelische Belastungen oder eine höhere Sinnhaftigkeit der Tätigkeit dazu bei, bis zum gesetzlichen Renteneintritt arbeiten zu wollen. Eine ergonomische und altersgerechte Gestaltung der Arbeitsanforderungen kommt allen Beschäftigten zugute. Insbesondere um Prävention wirksam werden zu lassen, ist es erforderlich, die ergonomische Arbeitsgestaltung nicht nur auf die Älteren zu konzentrieren. Die Projekte haben zudem gezeigt, dass Führungsverhalten insbesondere für Ältere wichtig ist, wenn es um den Verbleib im Beruf geht.

11. Welche Handlungsempfehlungen leitet die Bundesregierung aus dem Forschungsschwerpunkt „Alternsgerechte Arbeitsbedingungen“ für die betriebliche Ebene und die Politik ab?

Intention der Politik ist es, Weichen für ganzheitliche Lösungsansätze zu stellen, die vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung eine altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen ermöglicht. Diese Maßnahmen müssen von einem Kulturwandel begleitet werden. Der neue Blick auf das Alter muss stereotype Zuweisungen allein auf Grundlage des kalendarischen Alters überwinden und ein differenziertes Bild des Alterns Wirklichkeit werden lassen. Der neue Blick auf das Alter sollte mit einer neuen Arbeitskultur einhergehen, die durch differenzielle Arbeitsgestaltung und die Anpassung der Arbeitsbedingungen an den Menschen gekennzeichnet ist. In diesem Zusammenhang wird auf den Bericht „Aufbruch in die Altersgerechte Arbeitswelt“ der Bundesregierung verwiesen.

Zudem ergeben sich durch die gesellschaftlichen Veränderungsprozesse immer wieder neue Forschungsfragen. Diese Aufgabe greift die Politik auf, z. B. im Programm des Bundesministerium für Bildung und Forschung „Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln. Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt“ mit seiner Förderlinie „Demografischer Wandel“. Die enge Zusammenarbeit mit den Aktivitäten anderer Akteure – Ministerien, Stiftungen, Berufsgenossenschaften, Krankenkassen, Handwerkskammern usw. – trägt dazu bei, dass die Ergebnisse dieser Förderung zeitnah in die Praxis, das heißt in den Unternehmen, umgesetzt werden.

Arbeitsschutz und EU

12. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass die EU-Richtlinien zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, insbesondere die Regelungen zum alterns- und altersgerechten Arbeiten, vollständig in nationales Recht umgesetzt wurden?

    Wenn nein, welche Richtlinien sind noch nicht vollständig umgesetzt und warum nicht?

    Wenn ja, welche Kritik an der Umsetzung der Richtlinien zum Arbeitsschutz, insbesondere zum alterns- und altersgerechten Arbeiten, gibt es von Seiten der Europäischen Kommission?

Die EU-Richtlinien zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sind nach Auffassung der Bundesregierung vollständig in nationales Recht umgesetzt worden. Der Bundesregierung liegen keine Informationen zu einer Kritik von Seiten der Europäischen Kommission im Hinblick auf die Umsetzung europäischer Arbeitsschutzrichtlinien vor.

13. In welcher Form wurde die Rahmenvereinbarung über Stress am Arbeitsplatz im Arbeitsschutz berücksichtigt und sind weitere Regelungen dazu geplant?

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Deutsche Gewerkschaftsbund haben die Rahmenvereinbarung übersetzt, beraten und verabschiedet. Die europäische Sozialpartnervereinbarung wurde von den deutschen Sozialpartnern als Impuls angesehen, die Problematik weiter zu treiben. Die Vereinbarung wurde durch die beiden Sozialpartnerorganisationen in die jeweiligen Mitgliedsorganisationen kommuniziert, z. B. durch Kongresse, Broschüren, CDs und Artikel in einschlägigen Fachzeitschriften.

Materiell geht diese Vereinbarung nach Einschätzung der Sozialpartner nicht über bestehendes Recht hinaus. Eine Ergänzung oder Ausweitung der nationalen

Vorschriften nach Abschluss der Rahmenvereinbarung der Europäischen Sozialpartner über arbeitsbedingten Stress ist deshalb nicht erfolgt. Es wurde auch in Umsetzung der Rahmenvereinbarung der Europäischen Sozialpartner über arbeitsbedingten Stress kein nationales Abkommen/nationale Sozialpartnervereinbarung in Deutschland abgeschlossen.

Es haben jedoch Regelungen zum Gesundheitsschutz und zu psychischen Belastungen in Tarifregelungen verschiedener Bereiche Einzug gehalten. Mehrere Unternehmen wurden durch die Sozialpartnervereinbarung motiviert, Maßnahmen und Verfahren zur Berücksichtigung von Stress am Arbeitsplatz in die Arbeitsorganisation und/oder die internen Kommunikationsabläufe zu integrieren.

14. Welche Maßnahmen plant die Europäische Union beim Arbeitsschutz und insbesondere bezüglich alterns- und altersgerechtem Arbeiten?

Die EU-Kommission hat sich der demografischen Entwicklung in der EU in ihrer Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2007 bis 2013 gewidmet: Mit dieser Gemeinschaftsstrategie will die EU-Kommission einen Beitrag zur Bewältigung des demografischen Wandels leisten. In erster Linie geschieht das durch die stärkere Anpassung der Arbeitsplätze an die individuellen Bedürfnisse und durch bessere Anwendung wichtiger ergonomischer Grundsätze bei der Gestaltung des Arbeitsumfelds und der Arbeitsorganisation.

Die EU-Kommission weist darauf hin, dass den Bedürfnissen einer älter werdenden Erwerbsbevölkerung in Europa Rechnung getragen werden soll, aber die Lage der jüngeren Arbeitnehmer nicht vernachlässigt werden darf. Es soll vermieden werden, so die EU-Kommission, dass sich Risiken nicht auf jüngere Altersgruppen verlagern, so dass künftige Probleme vorprogrammiert wären.

Im Rahmen der aktuellen Gemeinschaftsstrategie 2007 bis 2012 hat die EU-Kommission die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz beauftragt, über arbeitsplatzbezogenen Risiken, die durch älter werdende Erwerbsgruppen entstehen, zu berichten. Die Agentur hat diesen Bericht veröffentlicht: http://osha.europa.eu/en/priority_groups/ageingworkers.

Nationale Umsetzung alterns- und altersgerechter Arbeitsbedingungen

15. Welche Umsetzungsdefizite nationaler Arbeitsschutznormen, insbesondere in Bezug auf das alterns- und altersgerechte Arbeiten, bestehen aus Sicht der Bundesregierung in der Bundesrepublik Deutschland?

Die Bundesregierung sieht solche Umsetzungsdefizite nicht. Es wird auf die Antwort zu Frage 7 „1“ hingewiesen.

16. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass der Gesundheitsschutz und die Prävention von Unfällen, Überlastungen und Gefahren als Kernbestimmungen des Arbeitsschutzes ausreichend umgesetzt werden?

Die Bundesregierung betrachtet den Arbeitsschutz als einen dynamischen Prozess, der kontinuierlich neu auf die betrieblichen Gegebenheiten hin ausgerichtet werden muss. Die Schaffung eines modernen und anforderungsgerechten Arbeitsschutzsystems ist deshalb eine von Bund, Ländern, Unfallversicherungsträgern gemeinsam mit den Sozialpartnern zu leistende Daueraufgabe. Mit der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) sind bereits wichtige Schritte zur Zielerreichung eingeleitet. Die Bundesregierung setzt mit diesem

Bündnis darauf, vor allem den Bereichen mit besonders hohem Gefährdungspotential neue Impulse für eine wirksame Prävention zu geben und die systematische Wahrnehmung des Arbeitsschutzes in den Betrieben zu fördern. Zusammen mit den GDA-Trägern tritt die Bundesregierung dafür ein, auf allen Ebenen des betrieblichen Gesundheitsschutzes eine nachhaltige und längerfristig angelegte Präventionspolitik zu betreiben, die auf klassische ebenso wie auf neue Gefährdungen in der Arbeitswelt praxistaugliche Antworten gibt. Die von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern vereinbarten Arbeitsprogramme für den Zeitraum 2008 bis 2012 richten sich insbesondere auch auf die Verringerung von Muskel-Skelett-Belastungen und -Erkrankungen und beziehen dabei psychische Belastungen ein. Dabei werden auch die Gesichtspunkte der alternsgerechten Gestaltung der Arbeit berücksichtigt.

17. Woran liegt es laut der Bundesregierung, dass 2003 noch 24 Prozent der Metallbetriebe Fördermaßnahmen für Ältere angeboten haben und mittlerweile nur noch 20 Prozent der Unternehmen in der Metallbranche Fördermaßnahmen anbieten?

Der angeführte Sachverhalt basiert anscheinend auf einer bundesweiten Auswertung des IAB-Betriebspanels für Metallbetriebe für die Jahre 2002, 2004, 2006 und 2008. Unter Fördermaßnahmen wurden in dieser Auswertung alle betrieblichen Fördermaßnahmen (unter anderem Maßnahmen der Arbeitsgestaltung, Fortbildung, Gesundheitsförderung) für Beschäftigte über 50 Jahre zusammengefasst. Aufgrund der Vielfalt der Fördermaßnahmen und der anzunehmenden unterschiedlichen Beweggründe der Unternehmen ist eine gesicherte Einschätzung des Sachverhalts durch die Bundesregierung nicht möglich.

18. Wie viel Prozent der Unternehmen und Betriebe haben eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt, und bei wie vielen wird die Gefährdungsbeurteilung mit einer Altersstrukturanalyse verbunden (bitte differenziert nach kleinen, mittleren und großen Betrieben/Unternehmen)?

Nach der aktuellen WSI-Betriebsrätebefragung 2008/2009 bei 1 700 Arbeitnehmervertretungen verfügt derzeit rund jeder zweite Betrieb über eine Gefährdungsbeurteilung. Die Bundesregierung geht davon aus, dass die Gefährdungsbeurteilung in Großbetrieben inzwischen zum Routinerepertoire im Arbeitsschutz gehört, während bei kleinen und mittleren Betrieben noch Nachholbedarf besteht. Es ist das Ziel der Bundesregierung, eine flächendeckende, alle Betriebsgrößen gleichermaßen erfassende Umsetzung dieses Arbeitsschutzinstruments zu erreichen. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin bietet dafür mit dem Portal zur Gefährdungsbeurteilung eine Online-gestützte Plattform mit konkreten Handlungshilfen und praktischen Hinweisen an. Insbesondere Klein- und Mittelbetriebe erhalten so den Zugang zu den für sie notwendigen Informationen. Tiefer gegliederte Angaben zu speziell auf die Situation älterer Beschäftigter zugeschnittenen Gefährdungsbeurteilungen stehen der Bundesregierung nicht zur Verfügung.

19. Wie viel Prozent der Unternehmen und Betriebe haben nach einer altersbezogenen Gefährdungsbeurteilung die notwendigen Maßnahmen und Wirksamkeitskontrollen durchgeführt (bitte differenziert nach kleinen, mittleren und großen Betrieben/Unternehmen)?

Hierzu wird auf die Antwort zu Frage 18 verwiesen; der Bundesregierung liegen keine weiteren Erkenntnisse vor.

20. Wie erklärt sich die Bundesregierung, dass gemäß des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Anteil der Betriebe mit altersspezifischen Personalmaßnahmen wie „Herabsetzung der Leistungsanforderungen“ (2 bis 3 Prozent der Betriebe) oder „Besondere Ausstattung der Arbeitsplätze“ (ein bis 2 Prozent) auch über den Zeitraum 2002 bis 2008 verschwindend gering ist, und wie gedenkt die Bundesregierung eben diesen Anteil zu erhöhen?

Das im Dezember 2010 abgeschlossene Forschungsvorhaben „Altersdifferenzierte Tarifpolitik zur Förderung der Innovations- und Beschäftigungsfähigkeit Älterer“ zeigt, dass insbesondere arbeitsorganisatorische Maßnahmen zur Vermeidung einseitiger Belastungen bereits in vielen Betrieben eingesetzt werden. Im Rahmen dieses Projekts wurden Geschäftsführung bzw. Personalleitung sowie Interessenvertretungen befragt.

Vorhandene Maßnahmen für ältere Beschäftigte 50+

	ME Industrie (N = 223)	Chemie (N = 29)	EH (N = 203)
Besondere Ausstattung der Arbeitsplätze für Ältere (50+)	17 Prozent	14 Prozent	7 Prozent
Arbeitsorganisatorische Maßnahmen zur Vermeidung einseitiger Belastungen (z. B. Job-Rotation)	34 Prozent	28 Prozent	27 Prozent
Arbeitszeitreduzierung bei belastenden Tätigkeiten	13 Prozent	17 Prozent	16 Prozent
Reduzierte Leistungsvorgaben für Ältere	9 Prozent	7 Prozent	15 Prozent
Spezielle Arbeitszeitregelungen für Ältere	9 Prozent	24 Prozent	17 Prozent
Spezielle Angebote zur Gesundheitsförderung Älterer	10 Prozent	17 Prozent	7 Prozent
Spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere	9 Prozent	10 Prozent	14 Prozent

Häufigkeit der Nennungen (vgl. Abschlussbericht Forschungsvorhaben „Altersdifferenzierte Tarifpolitik zur Förderung der Innovations- und Beschäftigungsfähigkeit Älterer“ (INQA 03-08) J. Freidank, J. Grabbe, K. Tullius, W. Schroeder, J. Kädtler (Universität Kassel und SOFI Göttingen), Dezember 2010.

Bei der Bewertung der Häufigkeiten ist zu bedenken, dass altersspezifische Maßnahmen nur in Frage kommen, wenn Ältere auf den entsprechenden Arbeitsplätzen eingesetzt werden.

Die Unternehmen sollten weiter darin unterstützt werden, neue Erkenntnisse zu alters- und alternsgerechte Arbeitsbedingungen umzusetzen. Dazu werden die entsprechenden Aktivitäten der Initiative Neue Qualität der Arbeit sowie ihrer Kooperationspartner fortgeführt werden.

21. Wie bewertet die Bundesregierung vor dem Hintergrund alterns- und altersgerechter Arbeitsbedingungen betriebswirtschaftliche Unternehmens- und Personalstrategien, die in der Einrichtung von „Diversity-“, „Disability- “ und „Demografiebeauftragten“ münden, und inwiefern kann die Bundesregierung eben solche Strategien ihrerseits unterstützen?

Die personalwirtschaftlichen Anforderungen in den beschriebenen Aufgabenfeldern sind unter anderem von Branche, Betriebsgröße und Region abhängig.

Ob die Umsetzung der spezifischen personalwirtschaftlichen Strategien durch Einrichtung von betrieblichen Beauftragten erfolgen sollte, kann vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Ausgangslagen nur den Betrieben bzw. Unternehmen selbst überlassen werden.

Die Bundesregierung sieht sich in erster Linie in der Verantwortung, die betrieblichen Einscheidungsträger in Bezug auf inhaltliche Fragestellungen wie Problembewusstsein, Analyse betrieblicher Handlungsnotwendigkeiten und Auswahl zielführender Verbesserungsmaßnahmen zu unterstützen. Dazu kann im Einzelfall auch die Schaffung und Förderung entsprechender Qualifizierungsmaßnahmen zählen, wie z. B. die Ausbildung von Demografieberatern im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit.

22. Wie bewertet die Bundesregierung die durch das Land Nordrhein-Westfalen mitfinanzierte „Initiative Demografie – Aktiv NRW“, deren Ziel es ist, einen Leitfaden zur Erkundung von Handlungsbedarfen zu entwickeln, um Unternehmen bei der demografischen Herausforderung zu unterstützen, und inwiefern könnte auch die Bundesregierung sich ein solches Engagement ihrerseits vorstellen?

Die zitierte Initiative und der Erkundungsleitfaden werden begrüßt, da sie die entsprechende Aktivitäten der Bundesregierung ergänzen und bereits Kooperationen auf Ebene der Initiativpartner und Netzwerke bestehen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales unterstützt bereits seit Jahren die Betriebe dabei, die Herausforderungen des demografischen Wandels zu meistern. Impulse und Angebote liefern unter anderem die Initiative Neue Qualität der Arbeit und die Initiative Perspektive 50+.

23. Welche Rolle spielt nach Ansicht der Bundesregierung, vor dem Hintergrund alterns- und altersgerechter Arbeitsbedingungen, das im Jahr 2004 eingeführte Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 84 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX), und welche konkreten Projekte unterstützt die Bundesregierung, um das BEM – insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen – voranzubringen?

Das BEM ist seit 2004 ein wichtiger Baustein in den vielfältigen Anstrengungen zur Anpassung des Wirtschafts- und Sozialsystems an den demographischen Wandel.

Es leistet einen Beitrag zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit und zum Erhalt der Fachkräftebasis, indem es das vorzeitige Ausscheiden von Beschäftigten aus Krankheitsgründen zu vermeiden hilft.

Das BEM hat dazu beitragen, die Erwerbstätigkeit länger erkrankter Menschen zu erhalten und Arbeitslosigkeit leistungsgewandelter Beschäftigter zu vermeiden. Die Verpflichtung zum BEM nach § 84 Absatz 2 SGB IX trifft Arbeitgeber immer dann, wenn ein Beschäftigter länger als sechs Wochen im Jahr erkrankt ist. BEM hat das Ziel, für den Erkrankten im Betrieb nach Möglichkeiten zu suchen (etwa die technische und organisatorische Umgestaltung des Arbeitsplatzes, eine stufenweise Wiedereingliederung) die das Beschäftigungsverhältnis erhalten.

Zwar ist diese Verpflichtung nach § 84 Absatz 2 SGB IX für den Arbeitgeber nicht sanktionsbewehrt, aber die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes hat eine enge Verbindung zwischen der Durchführung eines BEM und dem wirksamen Ausspruch einer Kündigung hergestellt. Verzichtet ein Arbeitgeber – entgegen seiner Verpflichtung nach § 84 Absatz 2 SGB IX – vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung darauf, die milderen Alternativen zu einer

Kündigung zu identifizieren, soll ihm die Beweislast dafür obliegen, dass auch bei Durchführung eines BEM das Arbeitsverhältnis nicht hätte erhalten werden können. Das bedeutet, dass ein Arbeitgeber, der vor der krankheitsbedingten Kündigung eines Arbeitnehmers kein BEM durchführt, einem erheblichen Risiko ausgesetzt ist, einen nachfolgenden Kündigungsschutzprozess zu verlieren.

Untersuchungen zum Stand der Umsetzung des BEM (etwa Niehaus, unter anderem: Betriebliches Eingliederungsmanagement. Studie zur Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements, Köln 2008) machen deutlich, dass bei der Verbreitung und der Qualität der Durchführung des BEM noch erheblicher Optimierungsbedarf besteht.

Bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) fehlt es regelmäßig an den personellen und fachlichen Ressourcen, die für die Einführung eines BEM notwendig sind. Um Wege zu finden, diese Unternehmen beim BEM zu unterstützen hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit verschiedenen Kooperationspartnern (unter anderen: Berufsförderungswerke, Deutsche Rentenversicherung, DGB, regionale Handwerkskammern) in mehreren Modellprojekten neue Beratungsangebote für KMU erprobt. Im Februar 2011 endete das Projekt „Gesunde Arbeit“, das durch die Errichtung von fünf Regionalstellen die Koordination von Beratungsleistungen zum Thema Beschäftigungsfähigkeit – und in diesem Rahmen insbesondere auch zum BEM –, speziell für KMU erprobt hat. Das Projekt „Gesunde Arbeit“ arbeitete in Kooperation mit der Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) und den Projekten „Gesundheit und Arbeit (GundA)“ des Berufsförderwerkes Leipzig und „BEIVIG – Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagement in kleinen und mittleren Unternehmen im Verbund der Industriegemeinschaften“. Ebenfalls vom BMAS unterstützt wurde das Projekt „Entwicklung und Integration eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements“ (EIBE). Sobald der Abschlussbericht zum Projekt „Gesunde Arbeit“ vorliegt, wird eine Auswertung der Projekte erfolgen. Derzeit noch nicht abgeschlossen ist das Projekt „Neue Wege im Betrieblichen Eingliederungsmanagement“, das in Kooperation mit dem DGB-Bildungswerk bis 2013 durchgeführt wird.

24. Wie können nach Ansicht der Bundesregierung die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner bei den Industrie- und Handelskammern, Integrationsämtern, Servicestellen nach dem SGB IX, Rehaberatern der Deutschen Rentenversicherung oder Disability Manager der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e. V. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Ausgestaltung alterns- und altersgerechter Arbeitsbedingungen unterstützt werden?

Die in der Frage genannten Personengruppen, zu denen darüber hinaus auch die Betriebsberaterinnen und Berater der Handwerkskammern, der Krankenkassen sowie der Wirtschaftsförderungseinrichtungen zählen, sind auf Grund ihres Zugangs zu den Unternehmen geeignet, im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Ausgestaltung alterns- und altersgerechter Arbeitsbedingungen zu unterstützen. Die Bundesregierung fördert im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) seit mehreren Jahren die Entwicklung und Durchführung von Qualifizierungsangeboten für diese Personengruppen, damit diese demografiespezifisches Wissen erwerben können (Projekte „Demo-Komp“, „rebequa“ und „Demografie-Lotsen“).

Darüber hinaus existieren auch spezifische Angebote die sich an Beraterinnen und Berater der Deutschen Rentenversicherung Bund (Projekt „GeniAL“), an Betriebsräte in der chemischen Industrie (Projekt „deci“) sowie an Beraterinnen der Handwerkskammern (Projekte „ZuM Handwerk“ und „FABIH“) richten.

Die Beratung und Unterstützung der Arbeitgeber zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) ist nach § 84 Absatz 2 SGB IX gesetzliche Aufgabe der Gemeinsamen Servicestellen der Rehabilitationsträger oder, bei schwerbehinderten Beschäftigten, der Integrationsämter. Sie müssen vom Arbeitgeber hinzugezogen werden, wenn Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen.

Ebenfalls mit der DRV-Bund wurde im Rahmen der Bundesministeriums für Arbeit und Soziales-Initiative „Jobs ohne Barrieren“ im Projekt „Integratives Beratungsnetzwerk – Betriebliches Eingliederungsmanagement“ die Beratungsmöglichkeiten der DRV zum BEM erprobt. Die Auswertung ist noch nicht abgeschlossen. Eine wichtige Rolle – besonders bei der Beratung von KMU – kommt auch professionellen Unterstützern wie den zertifizierten Disability Management Professionals (CDMP) zu. In der Qualifizierung dieser „BEM-Experten“ leistet die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung einen wertvollen Beitrag zur Schaffung von alterns- und altersgerechten Arbeitsbedingungen.

Arbeitszeit, Lohnhöhe und alterns- und altersgerechtes Arbeiten

25. Welche Rolle spielt die Arbeitszeit, aber auch Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit, bei der Schaffung alterns- und altersgerechter Arbeitsplätze, und sieht die Bundesregierung an diesem Punkt politischen Handlungsbedarf?

    Wenn nein, warum nicht?

    Wenn ja, welchen?

26. Welche Vorschläge hat die Bundesregierung, um Stress sowie Burnout-Syndrome durch Überstunden bzw. Mehrarbeit zu verringern, und wann wird die Bundesregierung dazu Maßnahmen einleiten?

Die Fragen 25 und 26 werden gemeinsam beantwortet.

Arbeitszeitpolitik kann einen wichtigen Beitrag zur Schaffung von alterns- und altersgerechten Arbeitsbedingungen leisten.

Das deutsche Arbeitszeitrecht ist flexibel ausgestaltet. Das Arbeitszeitgesetz legt aus Gründen des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit, Mindestruhepausen während der Arbeit sowie tägliche und wöchentliche Mindestruhezeiten fest. Es ist wissenschaftlich erwiesen, dass insbesondere Nachtarbeit gesundheitsgefährdend ist. Deshalb enthält das Arbeitszeitgesetz für diese Arbeitsformen besondere Schutzvorschriften. So ist die Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeitnehmer nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen. (Eine Anleitung für die Praxis bietet z. B. die Broschüre der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin „Leitfaden zur Einführung und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit“.) Nachtarbeitnehmer sind zudem berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen (ab dem 50. Lebensjahr jährlich) untersuchen zu lassen. Wenn nach arbeitsmedizinischer Feststellung die Nachtarbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet, hat der Arbeitgeber den Beschäftigten auf einen geeigneten Tagesarbeitplatz umzusetzen, sofern dem nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen. Der Arbeitgeber hat bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG Gefährdungen durch die Arbeitszeitgestaltung zu berücksichtigen und zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

Innerhalb des gesetzlichen Rahmens wird die tatsächliche Arbeitszeit durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag festgelegt. Die Tarifvertragsparteien und Betriebspartner sind aufgerufen, die Arbeitszeit alterns- und

altersgerecht zu gestalten. Die Tarif- und Betriebspartner sollten insbesondere auch Modelle zur flexiblen Gestaltung der Lebensarbeitszeit nutzen bzw. weiterentwickeln. Flexibel auf den Bedarf bzw. die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten gestaltete Arbeitszeitsysteme bieten die Möglichkeit gesundheitliche Risiken zu minimieren und die Arbeitsmotivation zu steigern.

Als wesentliche Erfolgsfaktoren für alterns- und altersgerechte Arbeitszeitmodelle erweisen sich die Berücksichtigung arbeitswissenschaftlicher Empfehlungen, die Möglichkeit der Beschäftigten auf die Arbeitszeitgestaltung Einfluss nehmen zu können, günstige Rahmenbedingungen (z. B. altersgerechtes Führungsverhalten) sowie die Integration der spezifischen Arbeitszeitgestaltung in eine betriebliche Gesamtstrategie zur alterns- und altersgerechten Arbeitsgestaltung. Es muss ein Maßnahmenbündel aus betrieblicher Arbeits- und Aufgabengestaltung, Arbeitszeitorganisation und Qualifizierung zur Erhaltung der beruflichen Leistungsfähigkeit geschnürt werden. Für die Arbeitszeitorganisation bedeutet dies z. B. Neu- bzw. Umverteilung der Arbeitszeit und des Arbeitsvolumens durch Arbeitszeitverkürzungen oder -unterbrechungen, Zeiten für Qualifizierung oder den Einsatz flexibler alter(n)gerechter Arbeitszeitinstrumente wie betrieblicher Lebensarbeitszeit. Die Gesundheitspotentiale bei älteren Beschäftigten können insbesondere durch vollständige Tätigkeiten, Teamarbeit, „Job-Rotation“, Querschnittstätigkeiten bzw. Gesundheitsförderung gestärkt werden.

Sowohl auf Seiten der Beschäftigten als auch auf Seiten der Betriebe mangelt es vielfach an innovativen Vorstellungen zur Arbeitszeitgestaltung in der Praxis. Um diese Planungskompetenz zu erhöhen, fördert das BMAS mit dem Modellprogramm „Arbeitszeitberatung“ den Ausbau von qualifizierten Beraterstrukturen, um die Betriebe bei der Entwicklung individueller Lösungen zu unterstützen.

Die Ursachen und die Präventionsstrategien für Stress sowie Burnout-Syndrome sind vielfältig. Arbeitszeit ist nur ein Aspekt in diesem Kontext. Angesichts des in der internationalen Forschung nachgewiesenen hohen Stellenwertes des Führungsverhaltens für die Prävention von Stress, Burnout und für die psychische Belastungen ist das Thema im Fokus zahlreicher Aktivitäten der Bundesregierung. Beispielhaft wird auf drei Aktivitäten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin verwiesen:

Das europäisches Verbundprojekt RE-SU-LEAD, Laufzeit 2010 bis 2013

Das Hauptanliegen dieses Forschungsprojektes ist die Entwicklung gesundheitsförderlicher Führung. Das Projekt untersucht die Facetten von Führungsverhalten, die wichtig sind um die Gesundheit und das Wohlbefindens der Geführten langfristig zu erhalten. Ziel ist es herauszufinden, wie Führungsverhalten auf dieser Basis optimiert werden kann.

INQA-Projekt zum demografischen Wandel und Prävention in der IT-Wirtschaft

In diesem Projekt, dessen Abschlussbericht kürzlich publiziert wurde, ging es darum, wie den Ursachen von Stress und Burnout in der von Preis- und Kostendruck geprägten IT-Branche wirkungsvoll vorgebeugt werden kann. Zahlreiche Fallbeispiele belegen, wie Konzepte zur Stressprävention gemeinsam von Belegschaft, Management und Interessenvertretung erarbeitet und umgesetzt werden können, z. B. ein flexibles Arbeitszeitmodell, das den betrieblichen und Kunden-Anforderungen genügt und gleichzeitig durch individuelle Zeitspielräume und Pausengestaltung die Work-Life-Balance der Beschäftigten verbessert.

Beispiele guter Unternehmenspraxis zur Prävention von Stress und Burnout

Die INQA-Datenbank „Gute Praxis“ verzeichnet 16 Praxisbeispiele bzw. Handlungshilfen zur Prävention von Burnout. Die dargestellten Aktivitäten umfassen

insbesondere Maßnahmen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung, des betrieblichen Gesundheitsmanagements, des Gesundheitstrainings, der Ressourcenstärkung für Beschäftigte im Umgang mit psychischen Belastungen und der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Beschäftigte in Schicht- und Nachtarbeit.

27. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass durch niedrige Löhne, Anreize für Überstunden, Mehr- und Nachtarbeit geschaffen werden, und dies nicht mit alterns- und altersgerechtes Arbeiten zu vereinbaren ist?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, welcher politische Handlungsbedarf entsteht daraus?

Die Bundesregierung teilt die Auffassung nicht. Zum einen ist die Ableistung von Überstunden bzw. von Mehr- und Nachtarbeit nicht per se unvereinbar mit alterns- und altersgerechter Arbeit. Zum anderen zeigen Studien zur Ableistung von Überstunden, dass kein eindeutiger Zusammenhang zwischen niedrigen Löhnen und der Ableistung von Überstunden besteht. Tendenziell ist die Anzahl der Überstunden bei qualifizierten, gut bezahlten Fachkräften höher.

Alterns- und altersgerechtes Arbeiten, Mitbestimmung und Tarifpolitik

28. Ist die Gefährdungsbeurteilung aus Sicht der Bundesregierung eine mitbestimmungspflichtige Regelung oder unterliegen laut Bundesregierung nur die aus der Gefährdungsbeurteilung resultierenden Maßnahmen der Mitbestimmung?

Die Vorschrift des § 5 des Arbeitsschutzgesetzes über die Gefährdungsbeurteilungen ist eine ausfüllungsbedürftige Rahmenvorschrift im Sinne des § 87 Absatz 1 Nummer 7 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG), bei dessen Ausfüllung der Betriebsrat mitzubestimmen hat. Dies betrifft auch die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung selbst (vergleiche insbesondere die dazu ergangenen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 8. Juni 2004 – Az. 1 ABR 4/03 und 1 ABR 13/03).

29. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass eine konkrete Gesundheitsgefahr eine Voraussetzung für die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung sein muss?

Die Bundesregierung ist nicht der Auffassung, dass eine konkrete Gesundheitsgefahr eine Voraussetzung für die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung sein muss. Die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung ist nicht auf konkrete Gefahrenlagen beschränkt, sondern setzt früher an. Bereits die Ermittlung einer möglichen nach Art, Umfang, Intensität und Eintrittswahrscheinlichkeit im Einzelnen noch nicht absehbaren Gesundheitsgefährdung ist fester Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung. Ihre Aufgabe ist es, über diese Umstände Klarheit zu erzielen; das Ausmaß der Gefährdung kann deshalb erst sukzessive im Verlauf des Prozesses bewertet, nicht aber zu Beginn oder im Vorfeld bestimmt oder ausgeschlossen werden.

30. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass Betriebsräte ihre im Rahmen der Mitbestimmung gegebenen Möglichkeiten ausschöpfen und zufriedenstellend beim Arbeitsschutz sowie bei der alterns- und altersgerechten Gestaltung der Arbeitsplätze mitwirken?

Die demografisch bedingten Veränderungen im Altersaufbau von Betrieben und Unternehmen erfordern einen Umdenkungsprozess bei allen betrieblichen Akteuren. In verstärktem Maße müssen die Betriebsparteien die Arbeitsplätze alterns- und altersgerecht ausgestalten. Betriebsräten kommt dabei aufgrund ihrer größeren Nähe zur Praxis eine besondere Rolle zu. Sie sensibilisieren und beraten die Beteiligten und initiieren sowie unterstützen geeignete Maßnahmen. Die betriebsverfassungsrechtlich eingeräumten Beteiligungs- und Initiativrechte stellen den dazu erforderlichen Handlungsrahmen dar, der in aller Regel zielgerichtet und erfolgreich genutzt wird.

31. Wie viele Demografie-Tarifverträge bzw. Tarifverträge mit Aspekten des alterns- und altersgerechten Arbeitens bestehen, und welche Aspekte werden darin berücksichtigt?

Der Bundesregierung ist eine Vielzahl von Tarifverträgen bekannt, die sich inhaltlich mit unterschiedlichsten demografischen Aspekten beschäftigen. Es erfolgt jedoch keine systematische Auswertung zu diesem Themenbereich. Die Situation wird geprägt vom „Tarifvertrag zur Gestaltung des demographischen Wandels“ aus dem Jahr 2006 für die Eisen- und Stahlindustrie in Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Bremen, und dem Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ ebenfalls aus dem Jahr 2008 für die Chemische Industrie in Deutschland. Beide Tarifverträge ermöglichen auf der Basis von Alterstrukturanalysen, betriebliche Maßnahmen z. B. für die Etablierung einer altersgerechten Arbeitsgestaltung, für einen Erfahrungs- und Wissenstransfer im Betrieb, eine Stärkung betrieblicher Gesundheitsförderung, eine kontinuierliche berufliche Qualifizierung oder auch den Einsatz altersgemischter Teams und Belastungswechsel.

32. Wie viele Beschäftigte nutzen die in Tarifverträgen verankerte Möglichkeit, in den Ruhestand zu gehen oder Altersteilzeitregelungen in Anspruch zu nehmen (mit und ohne staatliche Förderung)?

Hierzu liegen der Bundesregierung keine Informationen vor.

33. Welche jährlichen Kosten verursacht die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit des Aufstockungsbetrages, durch die die Altersteilzeit gefördert wird?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Informationen vor.

34. Liegen der Bundesregierung Zahlen vor, wie viele Unternehmen eine Demografieanalyse durchgeführt haben sowie regelmäßig durchführen, und wie viele Tarifverträge die Durchführung einer derartigen Analyse vorsehen?

Im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit wurde im Dezember 2010 das von der BAuA begleitete Forschungsvorhaben „Altersdifferenzierte Tarifpolitik zur Förderung der Innovations- und Beschäftigungsfähigkeit Älterer“ (INQA 03-08) abgeschlossen. Dieses von der Universität Kassel und dem SOFI Göttingen durchgeführte Forschungsprojekt hat in der Metall- und Elektroindustrie, der Chemie und Pharmaindustrie sowie im Einzelhandel eine Unternehmensbefragung durchgeführt. Das Forschungsprojekt liefert folgende Ergebnisse zur Anwendungshäufigkeit von Instrumenten für die alterssensible Personalarbeit:

Anwendung von Instrumenten

	ME Industrie (N = 224)	Chemie (N = 29)	EH (N = 210)
Altersstrukturanalyse	24 Prozent	46 Prozent	7 Prozent
Qualifikationsbedarfsanalyse	43 Prozent	54 Prozent	28 Prozent
Arbeitsfähigkeitsindex (Work Ability Index – WAI)	8 Prozent	14 Prozent	7 Prozent
Belastungsanalyse	22 Prozent	25 Prozent	9 Prozent
Gefährdungsbeurteilung	74 Prozent	76 Prozent	44 Prozent

In der Tabelle sind die Ergebnisse der Befragung von Geschäftsführung/Personalleitung ausgewiesen. Quelle: Freidank und andere; Anhang S. 163 ff. Quelle: Forschungsvorhaben „Altersdifferenzierte Tarifpolitik zur Förderung der Innovations- und Beschäftigungsfähigkeit Älterer“ (INQA 03-08), J. Freidank, J. Grabbe, K. Tullius, W. Schroeder, J. Kädtler (Universität Kassel und SOFI Göttingen, Dezember 2010, unveröffentlichter Forschungsbericht).

Die im Arbeitsschutzgesetz vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung führt die Rangliste der eingesetzten Instrumente mit deutlichem Abstand an. Im Vergleich der optionalen Instrumente Qualifikationsbedarfsanalyse und Altersstrukturanalyse zeigt sich, dass die Altersstrukturanalyse im vorwiegend kleinbetrieblichen Einzelhandel bislang kaum verbreitet ist. Für eine nachhaltige betriebliche Personalpolitik sollten beide Instrumente eingesetzt werden.

Zusammenarbeit der Institutionen

35. Hat die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie Versäumnisse und bisher ungenügend bearbeitete Handlungsfelder bezüglich Arbeitsschutz und alterns- und altersgerechtem Arbeiten offengelegt?

    Wenn ja, welche Versäumnisse und bisher ungenügend bearbeitete Handlungsfelder gibt es?

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) ist seit November 2008 gesetzlich verankert. Seit Mitte 2010 werden die Arbeitsprogramme zeitlich gestaffelt in die Besichtigungstätigkeit der Aufsichtsdienste von Unfallversicherungsträgern und Arbeitsschutzbehörden der Länder einbezogen und in den Betrieben umgesetzt. Die Ergebnisse werden Gegenstand einer Evaluation sein. Vor diesem Hintergrund ist es derzeit noch zu früh, Aussagen zu den erzielten Wirkungen oder zu zusätzlichen Handlungsansätzen in der Bearbeitung der GDA-Handlungsfelder auch im Hinblick auf alters- und alternsgerechtes Arbeiten zu treffen.

36. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass „Vorschriften und Regelwerk von Staat und Unfallversicherungsträgern“ (siehe Bundestagsdrucksache 17/4300, S. 94) ausreichend aufeinander abgestimmt und für die Betroffenen kohärent und überschaubar sind?

    Und wenn ja, warum?

    Wenn nein, warum nicht?

Die Herstellung eines verständlichen, überschaubaren und abgestimmten Vorschriften- und Regelwerks ist seit 2008 gesetzlicher Handlungsauftrag und Kernbestandteil der GDA. Vor diesem Hintergrund sieht die Bundesregierung Anlass, das Verhältnis von autonomem Satzungsrecht zum staatlichen Arbeitsschutzrecht sowie das Verfahren zur Sicherstellung der Kohärenz beider Rechts-

bereiche insbesondere auf der Regelebene neu zu justieren. Vor allem sollen Doppelregelungen noch besser als bisher vermieden werden. Im BMAS ist ein Koordinierungskreis mit Vertretern des Bundes, der Länder, der Unfallversicherungsträger und der Sozialpartner eingerichtet, mit dem Ziel, das bereits bestehende Leitlinienpapier zur Gestaltung des Vorschriften und Regelwerks aus 2003 zu überarbeiten und auf eine aktuelle Grundlage zu stellen. Die Bundesregierung strebt an, die Arbeiten an dem neuen Leitlinienpapier noch in diesem Jahr zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen und damit eine solide Grundlage für konkrete Verbesserungen am Vorschriften- und Regelwerk zu schaffen.

37. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass die „staatlichen Arbeitsschutzbehörden und die Aufsichtsdienste der Unfallversicherungsträger“ (siehe Bundestagsdrucksache 17/4300, S. 94) eng abgestimmt vorgehen?

    Wenn ja, wo sieht die Bundesregierung Verbesserungsbedarf?

    Wenn nein, in welchen Bereichen ist die Zusammenarbeit nicht zufriedenstellend?

Die Bundesregierung sieht in dem rechtlich unter dem Dach der GDA neu gefassten Kooperationsauftrag im Arbeitsschutzgesetz und im Siebten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII) ein wichtiges Instrument, um die Zusammenarbeit der zuständigen Aufsichtsdienste bedarfsgerecht und effizient zu gestalten. Länder und Unfallversicherungsträger haben inzwischen in einer Rahmenvereinbarung die Grundsätze für das Zusammenwirken der staatlichen Arbeitsschutzbehörden und der Aufsichtsdienste im einzelnen festgelegt und in Umsetzungsvereinbarungen länderbezogen konkretisiert. Die Bundesregierung sieht darin einen wichtigen Beitrag zu einem abgestimmten Vorgehen im Vollzug.

38. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass die Kostenübernahme von Hilfsmitteln für körperlich eingeschränkte Personen übersichtlich und transparent geregelt ist?

    Wenn ja, warum?

    Und wenn nein, warum nicht?

Die Kostenübernahme für medizinisch notwendige Hilfsmittel in der gesetzlichen Krankenversicherung ist übersichtlich und transparent geregelt. Aus den gesetzlichen Vorschriften ergibt sich ein umfassender Leistungsanspruch, der in der Hilfsmittel-Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses weiter konkretisiert wird. Ergänzend ist auf das Hilfsmittelverzeichnis der gesetzlichen Krankenversicherung als wichtige Orientierungshilfe hinzuweisen. Zur Transparenz über Art und Umfang der den Versicherten zustehenden Leistungen tragen ferner die Auskunfts- und Beratungsverpflichtungen der Krankenkassen bei.

Personen, die Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten erleiden, haben nach den §§ 27 und 31 des SGB VII Anspruch auf die Versorgung mit Hilfsmitteln. Die Einzelheiten sind in der Verordnung über die orthopädische Versorgung Unfallverletzter vom 18. Juli 1973 sowie in Gemeinsamen Richtlinien der Spitzenverbände der Unfallversicherungsträger geregelt.

Sanktionen wegen Verstößen gegen das Arbeitsschutzgesetz

39. Wie viele Verstöße gab es seit 2005 gegen das Arbeitsschutzgesetz, und in welchen Bereichen wurden diese Verstöße festgestellt (bitte differenziert nach Jahren, Gegenstand und Häufigkeit der Verstöße)?

Die Bundesregierung veröffentlicht jährlich den Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“. Die sowohl von den zuständigen Stellen der Länder als auch von den Unfallversicherungsträgern festgestellten Verstöße werden dort jeweils separat angeführt.

Von den Ländern erfasste Verstöße nach Jahren und Gegenstand (ohne Baden-Württemberg; keine Daten geliefert):

2005	
Technischer Arbeitsschutz, Unfallverhütung und Gesundheitsschutz	642 613
Technischer Arbeitsschutz und Verbraucherschutz	14 682
Sozialer Arbeitsschutz	105 036
Arbeitsmedizin	1 079
Arbeitsschutz in der Seeschifffahrt	46
Gesamt	761 456
2006	
Technischer Arbeitsschutz, Unfallverhütung und Gesundheitsschutz	571 231
Technischer Arbeitsschutz und Verbraucherschutz	28 894
Sozialer Arbeitsschutz	118 746
Arbeitsmedizin	2 792
Arbeitsschutz in der Seeschifffahrt	57
Gesamt	721 720
2007	
Technischer Arbeitsschutz, Unfallverhütung und Gesundheitsschutz	568 442
Technischer Arbeitsschutz und Verbraucherschutz	24 679
Sozialer Arbeitsschutz	98 385
Arbeitsmedizin	3 133
Arbeitsschutz in der Seeschifffahrt	24
Gesamt	694 663
2008	
Technischer Arbeitsschutz, Unfallverhütung und Gesundheitsschutz	493 719
Technischer Arbeitsschutz und Verbraucherschutz	24 463
Sozialer Arbeitsschutz	93 572
Arbeitsmedizin	1 967
Arbeitsschutz in der Seeschifffahrt	41
Gesamt	613 762
2009	
Technischer Arbeitsschutz, Unfallverhütung und Gesundheitsschutz	469 998
Technischer Arbeitsschutz und Verbraucherschutz	25 559
Sozialer Arbeitsschutz	81 978
Arbeitsmedizin	1 478
Arbeitsschutz in der Seeschifffahrt	10
Gesamt	579 023

Von den Unfallversicherungsträgern erfasste Verstöße nach Jahren (zu Erfassungen nach Gegenständen liegen der Bundesregierung keine Informationen vor):

2005	1 197 203
2006	1 297 170
2007	1 247 251
2008	1 169 689
2009	1 116 063

40. Wie viele Bußgelder wurden wegen welchen Verstößen gegen das Arbeitsschutzgesetz seit 2005 verhängt, und wie hoch war die Summe der Bußgelder (bitte differenziert nach Jahren und Vergehen)?

Der jährliche Bericht der Bundesregierung „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit" weist die von den Ländern und von den Unfallversicherungsträgern verhängten Bußgelder aus. Zu der Unterteilung der Bußgeldbescheide nach Art der Vergehen liegen der Bundesregierung keine Erkenntnisse vor. Ebenso liegen der Bundesregierung keine Erkenntnisse zu den Summen der erlassenen Bußgelder vor.

Von den Ländern erlassene Bußgeldbescheide:

2005	1 164
2006	1 099
2007	1 282
2008	1 219
2009	1 367

Von den Unfallversicherungsträgern erlassene Bußgeldbescheide (gegen Unternehmer):

2005	1 389
2006	1 118
2007	1 044
2008	1 174
2009	782

41. Wegen welcher Vergehen und in wie vielen Fällen wurden seit 2005 Freiheitsstrafen wegen Verstößen gegen das Arbeitsschutzgesetz verhängt, und wie hoch ist die Summe der verhängten Freiheitsstrafen (bitte differenziert nach Jahren und Vergehen)?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Erkenntnisse vor.

42. Welche Möglichkeiten haben Betriebsräte, Sanktionen gegen Arbeitgeber in die Wege zu leiten, die gegen das Arbeitsschutzgesetz verstoßen, und wie oft machen Betriebsräte davon Gebrauch?

Gemäß § 22 des ArbSchG obliegt die Überwachung des Arbeitsschutzes den dort genannten zuständigen Behörden. Der Betriebsrat hat gemäß § 89 Absatz 1 Satz 2 des BetrVG alle für den gesetzlichen Arbeitsschutz im weiten Sinne zuständigen Behörden und Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft bei ihrer auf den Betrieb bezogenen Tätigkeit zu unterstützen. Der Arbeitgeber und die zuvor genannten Behörden und Stellen haben den Betriebsrat nach § 89

Absatz 2 BetrVG bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütungsvorschriften stehenden Besichtigungen und Fragen hinzuzuziehen.

Soweit der Arbeitgeber bestehende Arbeitsschutzvorschriften nicht einhält, kann der Betriebsrat gegenüber ihm auf Abhilfe drängen. Gelingt dies dem Betriebsrat nicht, ist er grundsätzlich befugt Betriebskontrollen der Aufsichtsbehörden anzuregen. Ihre Aufgabe ist es, abschließend festzustellen, ob Verstöße des Arbeitgebers vorliegen und auf Abhilfe zu drängen sowie gegebenenfalls zu sanktionieren.

Beachtet der Arbeitgeber bestehende Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz nicht, kann der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz beim Arbeitsgericht beantragen, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen (§ 23 Absatz 3 BetrVG). Verstöße gegen das Mitbestimmungsrecht nach § 87 BetrVG haben zur Folge, dass entsprechend durchgeführte Maßnahmen unwirksam sind.

43. Sieht die Bundesregierung die Notwendigkeit, mittels höherer Sanktionen oder Anreize, die Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungen zu unterstützen?

    Wenn ja, in welcher Form?

    Wenn nein, warum nicht?

Die Bundesregierung hält die derzeit vorhandenen rechtlichen Sanktionsmechanismen zur Absicherung der Gefährdungsbeurteilung für ausreichend. Sie ist der Auffassung, dass die Anwendungspraxis dieses zentralen Arbeitsschutzinstruments nicht in erster Linie durch hoheitliche Durchsetzungsmaßnahmen, sondern durch gezielte Beratungstätigkeit der Aufsichtsdienste gesteigert werden kann. Sie sieht in der zeitgleich mit dem Inkrafttreten der GDA entwickelten „Leitlinie Gefährdungsbeurteilung, Dokumentation“ dafür einen geeigneten Ansatz. Die Leitlinie dient dem Ziel, die Integration der Gefährdungsbeurteilung als festen Bestandteil einer betrieblichen Arbeitsschutzorganisation zu fördern und das Aufsichtshandeln von Ländern und Unfallversicherungsträgern gemeinsam auf die stärkere Verbreitung dieses Instruments zu konzentrieren. Darüber hinaus tragen auch die in der Antwort zu Frage 17 dargestellten Maßnahmen zu einer höheren Beteiligung der Betriebe an der Gefährdungsbeurteilung bei.



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333